
Proposed Changes to the Unemployment Insurance Program

Background

The Honourable Lloyd Axworthy, P.C., M.P.
Minister of Human Resources Development

February 1994



Human Resources
Development Canada

Développement des ressources
humaines Canada

Proposed Changes to the Unemployment Insurance Program

Background

The Government of Canada is proposing changes to the Unemployment Insurance Program to better meet the needs of Canadians in a changing labour market.

For more information



For additional copies of this document
please contact:


Enquiries Centre
140 Promenade du Portage
Phase IV
Hull, Quebec
K1A 0J9

(819) 994-6313



TABLE OF CONTENTS

Introduction	1
The need for early action on Unemployment Insurance	1
Providing premium relief and opportunities for job creation	2
The proposal.....	2
Improving the link between work history and UI benefits	3
Formula for the proposed benefit schedule	3
What's different about the new approach?	4
Important facts	5
Providing assistance for those in greater need	7
Amending the "Voluntary Quit and Misconduct" measures	9
Suspensions	9
Leaves of absence.....	10
Quits prior to a known layoff	10
Benefit of the doubt	10
Implementation	12
In summary	13
Basic facts about UI	14
Annex I	16
Annex II	18



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

INTRODUCTION

The Government is committed to preserving an Unemployment Insurance (UI) program that provides protection for Canadians who have lost their jobs and are seeking work.

The UI measures announced in the Budget and to be legislated immediately are necessary to create jobs. They will stabilize the UI premium rate while maintaining the financial integrity of the program. The proposed actions also begin a process of reforming UI, a process which will be continued in the broader reform of the social security system. In that context, the proposed UI changes may be regarded as interim and could be superseded by the results of the broader reform.

The Social Security Reform Strategy will be the forum for wide-sweeping changes to modernize Canada's social safety net. A dialogue with Canadians and the full participation of provincial governments will be an important part of that process. The Minister of Human Resources Development (HRD) will present an Action Plan for reform in April and the Standing Committee on Human Resources Development will soon begin public hearings culminating in a report to Parliament in the Fall. New legislation will be introduced before the end of 1994.

The need for early action on Unemployment Insurance

At the end of 1993, the UI Account showed a cumulative deficit of approximately \$6 billion. In December 1993, the Minister of HRD announced a premium rate for 1994 of \$3.07 for every \$100 of insurable earnings. This was the minimum premium rate required by law. In order to provide an economic climate conducive to the creation of jobs, it was also announced at the time that in 1995, the premium rate would not be allowed to increase to the required statutory rate of approximately \$3.30 but would be frozen at \$3.07 and that program expenditure reductions were required to offset the revenue loss from the decision to freeze the 1995 premium rate.

PROVIDING PREMIUM RELIEF AND OPPORTUNITIES FOR JOB CREATION

The UI measures proposed in the Budget will enable the government to rollback the UI premium rate for 1995 to \$3.00 and offset the revenue shortfall. These changes will reduce UI program expenditures by \$725 million in 1994-95, and by \$2.4 billion in 1995-96 and 1996-97. The rate would remain at \$3.00 in 1996. Better than anticipated economic performance and the state of the UI Account could permit even further reductions.

The rollback in the premium rate will provide significant financial relief to businesses. By the end of 1996 there will be 40,000 more jobs in the economy than could be expected if premiums were allowed to rise.

As well, the premium reduction will help to lighten the economic burden for all UI contributors. Since 1989, premium payments by both employers and workers have doubled.

The proposal

The proposed changes to the UI program are designed to promote job creation, adequacy and fairness by:

- strengthening the link between work history and UI eligibility by changing the method used to determine how long a person can receive benefits and by increasing the minimum amount of time a person needs to work to qualify for UI from 10 weeks to 12;
- reducing the effect of regional unemployment rates on how long a person would collect UI while continuing to recognize the need for additional assistance for claimants who live in areas of high unemployment;
- augmenting benefits for individuals with low earnings and with dependants, in recognition of the greater need of these families; and
- improving the fairness of the UI program by amending and clarifying how the Voluntary Quit and Misconduct provisions are applied.

IMPROVING THE LINK BETWEEN WORK HISTORY AND UI BENEFITS

The number of weeks for which claimants can collect benefits is based on both the number of weeks worked in the past year and on the unemployment rate where they live.

The Government proposes to amend the present UI benefit schedule to provide a better linkage between the length of work and the duration of UI benefits, while maintaining sensitivity to the needs of the varying labour market conditions which prevail across the country.

The new benefit schedule will improve the link between work history and UI benefits.

Formula for the proposed benefit schedule

The length of time a person can collect benefits is determined by combining the “work component” and the “regional unemployment component”:

Work Component

Part 1 – applies to the first forty weeks worked

- *Up to 20 weeks of benefits* (“one-for-two”), based on one week of benefits for every two weeks of work for the first 40 insured weeks of work (“one-for-two”).

Part 2 – applies to the weeks worked beyond forty

- *Up to 12 weeks of benefits*, based on one week of benefits for each week of work beyond the first 40 weeks. For example, a person who has worked 52 weeks or more would receive up to 12 weeks of benefits (“one-for-one”) under this part.

Regional unemployment component

- *Up to 26 weeks*, based on two weeks of benefits for every percentage point by which the regional unemployment rate is above 4%.

Claimants in all regions with an unemployment rate below 6% would be entitled to the same level of benefits under this component.

Under the new approach, people will be able to collect benefits for up to 50 weeks, as is the case now.

To calculate how long a person can collect benefits, it is only necessary to determine how long a person worked in the previous 52-week period (as noted in the Record of Employment provided by the employer) and the regional unemployment rate (which is published monthly by Statistics Canada and can be obtained from any Canada Employment Centre office).

The proposed benefit schedule can be found in Annex I.

What's different about the new approach?

The proposed benefit schedule remains sensitive to varying labour market conditions across Canada and the need to provide for additional weeks of assistance in areas of high unemployment. Thus, claimants in high unemployment regions will continue to receive benefits for a longer period than their counterparts with the same number of weeks of work in a region of low unemployment.

Under the present approach, claimants can collect benefits for up to 32 weeks based on the unemployment rate where they live. Under the new schedule, people will be allowed to collect benefits for up to 26 weeks, due to the regional unemployment component.

A major feature of the new schedule will be to put more emphasis on longer term work attachment in determining a claimant's total benefit entitlement. For example:

	Current Approach	New Approach
The first 20 weeks of work provides:	17 weeks of benefits	10 weeks of benefits
Weeks 40 to 50 of work provide:	5 weeks of benefits	10 weeks of benefits

Overall, under the work component, people will be able to collect benefits for up to 32 weeks, compared to 35 weeks as is available under the current approach.

The proposed schedule also increases to 12 weeks from 10 the minimum number of work weeks necessary to qualify for UI. Under the current schedule, people can collect UI after working 10 weeks if the regional rate of unemployment is 16% or higher.

In the future, people will be able to collect UI after 12 weeks if the unemployment rate where they live is 13% or higher (see Annex II).

In summary, the changes will require claimants to work for longer periods in order to be eligible for the same number of weeks of benefits.

- For example, a claimant with 36 weeks of work and living in an area of 12-13% unemployment is entitled to 50 weeks of benefits under the present schedule. In order to have the same entitlement under the proposed schedule, the same individual will have to work for 52 weeks.

Important facts

- On average, about 25% of claimants collect all the benefits they are entitled to receive. For example, in 1992 UI claimants were on average eligible for a maximum of 45 weeks of benefits, but actually collected for only 26 weeks. Thus, the actual reduction in benefit weeks paid to claimants will be much less than is suggested when we simply compare the old and the new benefit schedules. Under the new schedule the average number of weeks of benefits payable would be 35 weeks.
- Many UI claimants enter the program with 40 or more weeks of work:
 - 18% have more than 52 weeks of work;
 - 45% have more than 40 weeks of work.

Example

Question I have 44 weeks of insurable work in the past year, and live in a region of 13% unemployment. How long can I collect benefits?

Answer 42 weeks

The answer to this question can be found by looking at the schedule in Annex I, or by applying the formula as follows:

Work component: 24 weeks

Part 1

On the basis of "one-for-two" weeks of benefits in the first forty weeks of work, the claimant will be entitled to the maximum of 20 weeks of benefits.

Part 2

On the basis of "one-for-one" week of benefits for each week of work beyond the first forty, the claimant will be eligible to four weeks of benefits.

Regional unemployment component: 18 weeks

A 13% unemployment region is 9 percentage points over the 4% starting point. Because two weeks of benefits are paid for every percentage point in the unemployment rate above 4%, the claimant will receive 18 weeks of benefits.

In total, therefore, the individual will be entitled to benefits for 42 weeks.

Under the current schedule, the same claimant would be entitled to benefits for 50 weeks, of which 26 weeks were earned through their previous work history and 24 weeks were based on the unemployment rate.

In order to receive 50 weeks of benefits under the proposed schedule the same claimant will now require at least 52 weeks of work (ten more than under the current schedule).

PROVIDING ASSISTANCE FOR THOSE IN GREATER NEED

Canada's Unemployment Insurance program links benefits to an individual's earnings and not to other circumstances such as family status, dependants or needs. This distinguishes the present UI program from other social security programs which, in determining a person's eligibility, often take into account family or economic circumstances.

Throughout the first three decades of its history, however, the UI program took such factors into account. For example, from 1971 to 1976, UI benefits were in part determined on the basis of whether or not the claimant had dependants and low earnings.

With today's economic conditions, many households are under financial stress, even though most families now contain two earners. Indeed, average family incomes have not grown in real terms (after inflation) since the mid-1970s. The reasons for this are many and include: increased part-time employment, higher unemployment, an increased proportion of one-parent families and slow growth in individual earnings. On account of these economic and social circumstances, the Government proposes to reintroduce a two-level benefit rate within the UI program.

Under the current program, all claimants are subject to a benefit rate of 57%, which is applied to average insured earnings. The proposal will provide enhanced income protection at 60% of insured earnings to those with greater need. The Government will reduce the benefit rate for all other claimants to 55%.

Claimants will be eligible for the higher rate if they meet two conditions:

- low insured earnings, and
- dependants.

To qualify for the higher benefit rate, the claimant must have insured earnings at or below half of Maximum Insurable Earnings and have dependants. In 1994 this low earnings cutoff is \$390 per week. It is estimated that about 15% of UI claimants will be in this group.

Necessary adjustments will be made to avoid the situation where a claimant with dependants and, for example, insured earnings of \$391 receives less at the 55% benefit rate than another claimant with \$390 insured earnings.

Examples of the two-level benefit rate

Example 1

An individual earning \$390 per week and dependants:

Proposed Weekly Benefit Rate

$$\$390 \times 60\% = \$ 234/\text{week}$$

Current Weekly Benefit Rate

$$\$390 \times 57\% = \$ 222/\text{week}$$

The individual will receive \$12 per week more under the proposed schedule.

(Individuals in the earnings range of \$391 to \$425 will also receive \$234/week).

Example 2

An individual earning \$440 per week with no dependants:

Proposed Weekly Benefit Rate

$$\$440 \times 55\% = \$ 242/\text{week}$$

Current Weekly Benefit Rate

$$\$440 \times 57\% = \$ 251/\text{week}$$

The individual will receive \$9 per week less under the proposed schedule.

AMENDING THE “VOLUNTARY QUIT AND MISCONDUCT” MEASURES

In April 1993, provisions were introduced to address the issue of Voluntary Quits (VQ) and Misconduct. These measures prevented individuals who quit their jobs without just cause or who had been released from employment for reasons of misconduct from collecting UI.

To be eligible for UI the individual must show that there was "just cause " for leaving. UI legislation and guidelines set out some 40 "just cause" reasons, including: obligation to accompany a spouse, discrimination, obligation to care for a child or a member of the immediate family, and sexual or other harassment. In addition, administrative improvements were made to ensure fair and equitable application of the law.

Despite these steps, concerns remain about fairness in cases of suspensions and leaves of absence, and when a person quits shortly before a known layoff. Also, the onus of proof on the claimant for cases of voluntary quits is perceived to be onerous. Changes to the VQ provisions are therefore proposed to provide greater fairness in the application of the law.

Suspensions

Under the current approach, a worker who is suspended from a job for more than a week is considered to have been fired for misconduct. As a result, any period of time they worked before the suspension is not counted if they apply for UI after the suspension is over. The person then has to work the required number of weeks to qualify for benefits at a later date.

However, if during that new qualifying period the person loses employment for some reason not related to the suspension, such as the closure or downsizing of the business, they are not eligible for UI benefits. This treatment is unfair as there is a considerable distinction between being temporarily suspended and being fired.

An amendment to the UI Act will therefore be introduced to specify that the suspension period should not be treated as a loss of employment due to misconduct. In the event the worker was then subsequently laid off for reasons beyond his or her control, a UI claim could be established using all the weeks of insurable employment prior to and following the suspension. Of course, the individual would not be entitled to UI during the suspension.

Leaves of absence

A leave of absence has always been considered to be a voluntary separation from employment. This means that under the current rules, individuals who return to work after a leave of absence must requalify for UI. However, as in the case of suspensions described above, this is unfair if a worker is subsequently laid off for an unrelated reason.

The proposal will clarify the rules so as to not penalize workers who return to the workforce.

Claimants will not be disqualified from UI benefits after an unpaid leave of absence if:

- the unpaid leave of absence was authorized by the employer;
- the leave of absence covered a fixed period (with a mutually-agreed to date of return);
- the employee returned to work on the specified date or earlier;
- the claim for benefits is filed after the person loses his or her job as a result of a cessation of work for a reason which is not connected with the unpaid leave of absence.

Quits prior to a known layoff

It is unfair to entirely deny all UI benefits to a claimant who quits a job one or two weeks before it would have ended in any event.

The legislation will be amended to limit the penalty for such exceptional cases to a comparable reduction in the overall length of time the claimant could receive benefits (as per the above example—one or two weeks) .

Benefit of the doubt

A criticism of the VQ measures is the degree to which the onus of proving "just cause" for leaving employment falls upon the claimant.

This can be a concern especially in cases such as sexual harassment where claimants may worry about being subjected to extensive questioning of a personal nature and the possibility of having to face the perpetrator in the case of an appeal.

To offset these concerns, several measures were implemented in April 1993. For example, agents are now required by law to gather the facts from both parties before rendering a decision and, by policy, the benefit of the doubt must be given to the

claimant. In addition, the UI Act was amended to permit *in camera* appeal hearings in cases of sexual or other harassment.

Nevertheless, the fact that the onus of proof is on the claimant can appear threatening. For example, there are some situations in which the information obtained from both parties may vary. The evaluation of the credibility of the information and statements in such a case is particularly crucial. It is therefore proposed that the legislation be amended to enshrine the notion that, in such cases, the benefit of the doubt must be given to the claimant.

IMPLEMENTATION

It is anticipated that the proposed UI legislative changes will be tabled as part of the Department of Finance's omnibus Budget Bill. Subject to the approval of Parliament, these changes will come into force for new claims begun on or after July 3, 1994.

However, changes to the benefit schedule will be applied to claims begun on or after April 3, 1994. If the legislation becomes effective on July 3 as proposed, no claimant will be affected with less than 3 weeks of benefits remaining.

On January 1, 1995, the premium rate will be set at \$3.00. This rate will apply to the two full calendar years 1995 and 1996 rather than the anticipated statutory rates of approximately \$3.30 and \$3.25 respectively. However, if better than anticipated economic performance and the state of the UI Account permit further reductions, the 1996 premium rate could be even lower.

IN SUMMARY

The proposed changes to UI will improve the linkage between work and benefits while enhancing adequacy and fairness in the provision of income support. The changes will contribute significantly to job creation by providing premium relief beginning on January 1, 1995.

The UI program is an integral component of the social security system and its structure and role will be addressed in the reform process already under way. The proposed UI changes are therefore interim measures which may be superseded by the outcome of the Social Security Reform Strategy.

BASIC FACTS ABOUT UI

1/2

Maximum insurable earnings (MIE)

- \$780/week in 1994; automatically indexed annually based on an eight-year rolling average which takes into account average increases in wages and salaries;
- 79% of workers have incomes at or below the current MIE level.

Premiums**In 1994:**

- employees: \$3.07 per \$100 of insurable earnings;
- employers: 1.4 times the employee rate, or \$4.30 per \$100;
- maximum weekly contributions are \$23.95/\$33.52;
- maximum annual contributions are \$1,245/\$1,743.

Increases since 1989	From	To
- in the premium rate	\$1.95	\$3.07
- MIE	\$605	\$780
- Annual contributions		
■ employees	\$614	\$1,245
■ employers	\$859	\$1,743

Statutory rate (without the proposed changes)

- in 1995 approximately \$3.30
- in 1996 approximately \$3.25

Proposed rate in 1995 \$3.00
 (rate reduction made possible on account
 of program changes)

(cont.)

Benefit rate

2/2

Current rate:

- 57% of insured earnings;
- present maximum weekly benefit is 57% of \$780, or \$445.

Proposed two-part rate:

- a) 60% for claimants with low insured earnings and with dependants: for a maximum benefit of \$234/week;
- b) 55% for all other claimants with a maximum of \$429/week.

Benefit payments - 1992 data**

- 3.7 million Canadians received benefits
- average length of employment: 35 weeks
- average benefit entitlement: 45 weeks
- average benefit period: 26 weeks
- average weekly benefit paid: \$252.50
- average benefit paid: \$6,613

Size of the UI program – 1993 Calendar Year

Total benefit payments	\$18.3 billion
– Regular benefits	\$14.6 billion
– Special benefits	\$1.7 billion
– Developmental uses (DU)	\$1.7 billion
– Fishermen's UI	\$0.3 billion
Administration costs	\$1.3 billion
Cumulative deficit in the UI Account as of December 31, 1993	\$6.0 billion

** most recent year for which complete data is available.

ANNEX I

PROPOSED NEW BENEFIT ENTITLEMENT SCHEDULE

(length of UI claim depending on weeks of work and
regional unemployment rate)

	6%	6%	7%	8%	9%	10%
Weeks of	and	to	to	to	to	to
Work	under	7%	8%	9%	10%	11%
12						
13						
14						
15						21
16					20	22
17				18	20	22
18			17	19	21	23
19		15	17	19	21	23
20	14	16	18	20	22	24
21	14	16	18	20	22	24
22	15	17	19	21	23	25
23	15	17	19	21	23	25
24	16	18	20	22	24	26
25	16	18	20	22	24	26
26	17	19	21	23	25	27
27	17	19	21	23	25	27
28	18	20	22	24	26	28
29	18	20	22	24	26	28
30	19	21	23	25	27	29
31	19	21	23	25	27	29
32	20	22	24	26	28	30
33	20	22	24	26	28	30
34	21	23	25	27	29	31
35	21	23	25	27	29	31
36	22	24	26	28	30	32
37	22	24	26	28	30	32
38	23	25	27	29	31	33
39	23	25	27	29	31	33
40	24	26	28	30	32	34
41	25	27	29	31	33	35
42	26	28	30	32	34	36
43	27	29	31	33	35	37
44	28	30	32	34	36	38
45	29	31	33	35	37	39
46	30	32	34	36	38	40
47	31	33	35	37	39	41
48	32	34	36	38	40	42
49	33	35	37	39	41	43
50	34	36	38	40	42	44
51	35	37	39	41	43	45
52	36	38	40	42	44	46

ANNEX I (continued)

11% to 12%	12% to 13%	13% to 14%	14% to 15%	15% to 16%	over 16%	Weeks of Work
		26	28	30	32	12
	24	26	28	30	32	13
23	25	27	29	31	33	14
23	25	27	29	31	33	15
24	26	28	30	32	34	16
24	26	28	30	32	34	17
25	27	29	31	33	35	18
25	27	29	31	33	35	19
26	28	30	32	34	36	20
26	28	30	32	34	36	21
27	29	31	33	35	37	22
27	29	31	33	35	37	23
28	30	32	34	36	38	24
28	30	32	34	36	38	25
29	31	33	35	37	39	26
29	31	33	35	37	39	27
30	32	34	36	38	40	28
30	32	34	36	38	40	29
31	33	35	37	39	41	30
31	33	35	37	39	41	31
32	34	36	38	40	42	32
32	34	36	38	40	42	33
33	35	37	39	41	43	34
33	35	37	39	41	43	35
34	36	38	40	42	44	36
34	36	38	40	42	44	37
35	37	39	41	43	45	38
35	37	39	41	43	45	39
36	38	40	42	44	46	40
37	39	41	43	45	47	41
38	40	42	44	46	48	42
39	41	43	45	47	49	43
40	42	44	46	48	50	44
41	43	45	47	49	50	45
42	44	46	48	50	50	46
43	45	47	49	50	50	47
44	46	48	50	50	50	48
45	47	49	50	50	50	49
46	48	50	50	50	50	50
47	49	50	50	50	50	51
48	50	50	50	50	50	52

ANNEX II

If the unemployment rate in your region is...	You will need at least
6 % and under	20 weeks
over 6 % to 7 %	19 weeks
over 7 % to 8 %	18 weeks
over 8 % to 9 %	17 weeks
over 9 % to 10 %	16 weeks
over 10 % to 11 %	15 weeks
over 11 % to 12 %	14 weeks
over 12 % to 13 %	13 weeks
over 13 %	12 weeks

Notes

ANNEXE II

Si le taux de chômage de votre région se situe entre :	
6 % et moins	20 semaines
plus de 6 % jusqu'à 7 %	19 semaines
plus de 7 % jusqu'à 8 %	18 semaines
plus de 8 % jusqu'à 9 %	17 semaines
plus de 9 % jusqu'à 10 %	16 semaines
plus de 10 % jusqu'à 11 %	15 semaines
plus de 11 % jusqu'à 12 %	14 semaines
plus de 12 % jusqu'à 13 %	13 semaines
plus de 13 %	12 semaines

ANNEXE I (suite)

11%	12%	13%	14%	15%	15%	
à	à	à	à	à	plus de	Semaines de travail
12%	13%	14%	15%	16%	16%	12
23	25	27	27	29	31	13
23	25	27	27	29	31	14
24	26	28	28	30	32	15
24	26	28	30	32	34	16
24	26	28	30	32	34	17
25	27	29	31	33	35	18
25	27	29	31	33	35	19
26	28	30	32	34	36	20
26	28	30	32	34	36	21
27	29	31	33	35	37	22
27	29	31	33	35	37	23
28	30	32	34	36	38	24
28	30	32	34	36	38	25
29	31	33	35	37	39	26
29	31	33	35	37	39	27
29	31	33	35	37	39	28
30	32	34	36	38	40	29
30	32	34	36	38	40	30
31	33	35	37	39	41	31
31	33	35	37	39	41	32
32	34	36	38	40	42	33
32	34	36	38	40	42	34
33	35	37	39	41	43	35
33	35	37	39	41	43	36
34	36	38	40	42	44	37
34	36	38	40	42	44	38
35	37	39	41	43	45	39
35	37	39	41	43	45	40
36	38	40	42	44	46	41
36	38	40	42	44	46	42
37	39	41	43	45	47	43
37	39	41	43	45	47	44
38	40	42	44	46	48	45
38	40	42	44	46	48	46
39	41	43	45	47	49	47
39	41	43	45	47	49	48
40	42	44	46	48	50	49
40	42	44	46	48	50	50
41	43	45	47	49	51	51
41	43	45	47	49	51	52

ANNEXE I **NOUVEAU BARÈME DES SEMAINES DE** **PRESTATIONS PROPOSÉ**

(durée de la période de prestations selon le nombre de
 semaines de travail et le taux de chômage régional)

Semaines de travail	6%	7%	8%	9%	10%	11%
12						
13						
14						
15						21
16				20		22
17			18	20		22
18			17	19	21	23
19		15	17	19	21	23
20	14	16	18	20	22	24
21	14	16	18	20	22	24
22	15	17	19	21	23	25
23	15	17	19	21	23	25
24	16	18	20	22	24	26
25	16	18	20	22	24	26
26	17	19	21	23	25	27
27	17	19	21	23	25	27
28	18	20	22	24	26	28
29	18	20	22	24	26	28
30	19	21	23	25	27	29
31	19	21	23	25	27	29
32	20	22	24	26	28	30
33	20	22	24	26	28	30
34	21	23	25	27	29	31
35	21	23	25	27	29	31
36	22	24	26	28	30	32
37	22	24	26	28	30	32
38	23	25	27	29	31	33
39	23	25	27	29	31	33
40	24	26	28	30	32	34
41	24	26	28	30	32	34
42	25	27	29	31	33	35
43	25	27	29	31	33	36
44	26	28	30	32	34	36
45	26	28	30	32	34	37
46	27	29	31	33	35	38
47	27	29	31	33	35	38
48	28	30	32	34	36	39
49	28	30	32	34	36	40
50	29	31	33	35	37	41
51	29	31	33	35	37	41
52	30	32	34	36	38	42
53	30	32	34	36	38	42
54	31	33	35	37	39	43
55	31	33	35	37	39	43
56	32	34	36	38	40	44
57	32	34	36	38	40	44
58	33	35	37	39	41	45
59	33	35	37	39	41	45
60	34	36	38	40	42	46
61	34	36	38	40	42	46
62	35	37	39	41	43	47
63	35	37	39	41	43	47
64	36	38	40	42	44	48
65	36	38	40	42	44	48
66	37	39	41	43	45	49
67	37	39	41	43	45	49
68	38	40	42	44	46	50
69	38	40	42	44	46	50
70	39	41	43	45	47	51
71	39	41	43	45	47	51
72	40	42	44	46	48	52
73	40	42	44	46	48	52
74	41	43	45	47	49	53
75	41	43	45	47	49	53
76	42	44	46	48	50	54
77	42	44	46	48	50	54
78	43	45	47	49	51	55
79	43	45	47	49	51	55
80	44	46	48	50	52	56
81	44	46	48	50	52	56
82	45	47	49	51	53	57
83	45	47	49	51	53	57
84	46	48	50	52	54	58
85	46	48	50	52	54	58
86	47	49	51	53	55	59
87	47	49	51	53	55	59
88	48	50	52	54	56	60
89	48	50	52	54	56	60
90	49	51	53	55	57	61
91	49	51	53	55	57	61
92	50	52	54	56	58	62
93	50	52	54	56	58	62
94	51	53	55	57	59	63
95	51	53	55	57	59	63
96	52	54	56	58	60	64
97	52	54	56	58	60	64
98	53	55	57	59	61	65
99	53	55	57	59	61	65
100	54	56	58	60	62	66
101	54	56	58	60	62	66
102	55	57	59	61	63	67
103	55	57	59	61	63	67
104	56	58	60	62	64	68
105	56	58	60	62	64	68
106	57	59	61	63	65	69
107	57	59	61	63	65	69
108	58	60	62	64	66	70
109	58	60	62	64	66	70
110	59	61	63	65	67	71
111	59	61	63	65	67	71
112	60	62	64	66	68	72
113	60	62	64	66	68	72
114	61	63	65	67	69	73
115	61	63	65	67	69	73
116	62	64	66	68	70	74
117	62	64	66	68	70	74
118	63	65	67	69	71	75
119	63	65	67	69	71	75
120	64	66	68	70	72	76
121	64	66	68	70	72	76
122	65	67	69	71	73	77
123	65	67	69	71	73	77
124	66	68	70	72	74	78
125	66	68	70	72	74	78
126	67	69	71	73	75	79
127	67	69	71	73	75	79
128	68	70	72	74	76	80
129	68	70	72	74	76	80
130	69	71	73	75	77	81
131	69	71	73	75	77	81
132	70	72	74	76	78	82
133	70	72	74	76	78	82
134	71	73	75	77	79	83
135	71	73	75	77	79	83
136	72	74	76	78	80	84
137	72	74	76	78	80	84
138	73	75	77	79	81	85
139	73	75	77	79	81	85
140	74	76	78	80	82	86
141	74	76	78	80	82	86
142	75	77	79	81	83	87
143	75	77	79	81	83	87
144	76	78	80	82	84	88
145	76	78	80	82	84	88
146	77	79	81	83	85	89
147	77	79	81	83	85	89
148	78	80	82	84	86	90
149	78	80	82	84	86	90
150	79	81	83	85	87	91
151	79	81	83	85	87	91
152	80	82	84	86	88	92
153	80	82	84	86	88	92
154	81	83	85	87	89	93
155	81	83	85	87	89	93
156	82	84	86	88	90	94
157	82	84	86	88	90	94
158	83	85	87	89	91	95
159	83	85	87	89	91	95
160	84	86	88	90	92	96
161	84	86	88	90	92	96
162	85	87	89	91	93	97
163	85	87	89	91	93	97
164	86	88	90	92	94	98
165	86	88	90	92	94	98
166	87	89	91	93	95	99
167	87	89	91	93	95	99
168	88	90	92	94	96	100
169	88	90	92	94	96	100
170	89	91	93	95	97	101
171	89	91	93	95	97	101
172	90	92	94	96	98	102
173	90	92	94	96	98	102
174	91	93	95	97	99	103
175	91	93	95	97	99	103
176	92	94	96	98	100	104
177	92	94	96	98	100	104
178	93	95	97	99	101	105
179	93	95	97	99	101	105
180	94	96	98	100	102	106
181	94	96	98	100	102	106
182	95	97	99	101	103	107
183	95	97	99	101	103	107
184	96	98	100	102	104	108
185	96	98	100	102	104	108
186	97	99	101	103	105	109
187	97	99	101	103	105	109
188	98	100	102	104	106	110
189	98	100	102	104	106	110
190	99	101	103	105	107	111
191	99	101	103	105	107	111
192	100	102	104	106	108	112
193	100	102	104	106	108	112
194	101	103	105	107	109	113
195	101	103	105	107	109	113
196	102	104	106	108	110	114
197	102	104	106	108	110	114
198	103	105	107	109	111	115
199	103	105	107	109	111	115
200	104	106	108	110	112	116
201	104	106	108	110	112	116
202	105	107	109	111	113	117
203	105	107	109	111	113	117
204	106	108	110	112	114	118
205	106	108	110	112	114	118
206	107	109	111	113	115	119
207	107	109	111	113	115	119
208	108	110	112	114	116	120
209	108	110	112	114	116	120
210	109	111	113	115	117	121
211	109	111	113	115	117	121
212	110	112	114	116	118	122
213	110	112	114	116	118	122
214	111	113	115	117	119	123
215	111	113	115	117	119	123
216	112	114	116	118	120	124
217	112	114	116	118	120	124
218	113	115	117	119	121	125
219	113	115	117	119	121	125
220	114	116	118	120	122	126
221	114	116	118	120	122	126
222	115	117	119	121	123	127
223	115	117	119	121	123	127
224	116	118	120	122	124	128
225	116	118	120	122	124	128
226	117	119	121	123	125	129
227	117	119	121	123	125	129
228	118	120	122	124	126	130
229	118	120	122	124	126	130

Taux des prestations

Taux actuel :

- 57 % de la rémunération assurable
- les prestations hebdomadaires maximales atteignent actuellement 57 % de 780 \$, soit 445 \$

Taux double proposé :

- 60 % pour les prestataires dont la rémunération assurable est faible et qui ont des personnes à charge, jusqu'à concurrence de prestations hebdomadaires de 234 \$
- 55 % pour tous les autres prestataires jusqu'à concurrence de prestations hebdomadaires de 429 \$

Prestations versées - données de 1992**

- 3,7 millions de Canadiens ont reçu des prestations
- durée d'emploi moyenne : 35 semaines
- admissibilité moyenne aux prestations : 45 semaines
- durée moyenne des prestations : 26 semaines
- prestations hebdomadaires moyennes versées : 252,50 \$
- prestations totales moyennes versées : 6 613 \$

Envergure du Régime d'assurance-chômage Année civile 1993

Total des prestations versées	18,3 milliards \$
- Prestations ordinaires	14,6 milliards \$
- Prestations spéciales	1,7 milliard \$
- Formation (utilisations productives)	1,7 milliard \$
- Prestations de pêcheur	0,3 milliard \$
Frais administratifs	1,3 milliard \$
Déficit cumulatif du Compte d'assurance-chômage au 31 décembre 1993	6,0 milliards \$
** Plus récente année pour laquelle nous possédons des données complètes	

Maximum de la rémunération assurable (MRA)

- 780 \$/semaine en 1994; montant indexé automatiquement tous les ans d'après une moyenne mobile calculée sur huit ans qui tient compte des augmentations moyennes des traitements et salaires
- 79 % des travailleurs ont des revenus égaux ou en-dessous du niveau actuel du MRA

Cotisations

En 1994 :

- employés : 3,07 \$ par 100 \$ de rémunération assurable
- employés : 1,4 fois le taux des employés, soit 4,30 \$/100 \$
- contributions hebdomadaires maximales : 23,95 \$/33,52 \$
- contributions annuelles maximales : 1 245 \$/1 743 \$

Augmentations depuis 1989		De	
		A	
-	taux de cotisation	1,95 \$	3,07 \$
-	MRA	605 \$	780 \$
-	contributions annuelles	614 \$	1 245 \$
-	employés	859 \$	1 743 \$
-	employeurs		

Taux prévu par la Loi (sans les modifications proposées)

- en 1995 3,30 \$ (environ)
- en 1996 3,25 \$ (environ)

Taux proposé en 1995

3,00 \$

(Des changements apportés au Régime ont permis cette réduction.)

MISE EN ŒUVRE

On prévoit que les modifications proposées de la législation de l'assurance-chômage seront déposées dans le cadre du projet de loi omnibus sur le budget présenté par le ministre des Finances. Sous réserve de l'approbation du Parlement, ces modifications s'appliqueront aux demandes établies à compter du 3 juillet 1994.

Cependant, les modifications du barème des prestations s'appliqueront aux demandes de prestations établies le 3 avril 1994 ou après cette date. Si les nouvelles dispositions législatives entrent en vigueur le 3 juillet comme prévu, aucun des prestataires à qui il reste moins de trois semaines de prestations à recevoir ne sera touché par les nouvelles mesures.

Le 1^{er} janvier 1995, le taux de cotisation sera fixé à 3,00 \$. Ce taux s'appliquera pour les deux années civiles 1995 et 1996, au lieu des taux réglementaires prévus soient environ 3,30 \$ et 3,25 \$ respectivement. Toutefois, une performance économique et un état du Compte d'assurance-chômage meilleur que ce qui est prévu permettrait même d'autres diminutions, le taux de cotisation en 1996 pourrait être encore plus bas.

RÉSUMÉ

Les modifications proposées au Régime d'assurance-chômage établiront un lien plus adéquat entre le travail et les prestations tout en rendant plus équitables et plus justes le régime de soutien du revenu. Les modifications contribueront de façon appréciable à la création d'emplois grâce à la diminution des cotisations qui sera appliquée à compter du 1^{er} janvier 1995.

Le Régime d'assurance-chômage fait partie intégrante du système de sécurité sociale et, dans le cadre du processus de réforme qui vient d'être entamé, sa structure et son rôle seront examinés. Les modifications au Régime d'assurance-chômage exposées ici représentent donc des mesures provisoires qui seront appliquées en attendant la réforme globale du système de sécurité sociale.

Bénéfice du doute

Les mesures concernant le départ volontaire sont critiquées parce que le fardeau de la preuve de la cessation d'emploi pour un « motif valable » incombe au prestataire.

Cela est particulièrement délicat dans les cas de harcèlement sexuel, où les prestataires peuvent s'inquiéter d'avoir à subir de longs interrogatoires de nature personnelle et d'avoir éventuellement à faire face à l'accusé en cas d'appel.

Pour remédier à ces préoccupations, plusieurs mesures ont été mises en oeuvre en avril 1993. Par exemple, la Loi exige maintenant que les agents recueillent les faits auprès des deux parties avant de prendre une décision, et le bénéfice du doute doit être accordé, par principe, au prestataire. En outre, la Loi sur l'assurance-chômage a été modifiée de façon à permettre les auditions d'appel à huis clos dans les cas de harcèlement sexuel ou autre.

Néanmoins, le fait d'imposer le fardeau de la preuve au prestataire peut sembler menaçant. Par exemple, dans certains cas, les renseignements obtenus auprès des deux parties peuvent diverger. L'évaluation de la crédibilité des renseignements et des déclarations revêt donc une importance capitale dans un tel cas. Il est donc proposé de modifier la législation de façon à garantir clairement le bénéfice du doute au prestataire dans de tels cas.

Une modification de la Loi sur l'assurance-chômage sera donc présentée en vue de distinguer les cas de suspension des cas de perte d'emploi pour inconvénient. Ainsi, le travailleur à nouveau licencié, mais pour des motifs indépendants de sa volonté, pourra présenter une demande de prestations en utilisant toutes les semaines d'emploi assurable précédant et suivant sa suspension. Bien sûr, ce travailleur n'aura pas droit à des prestations d'assurance-chômage pendant sa suspension.

Congés autorisés

Un congé à toujours été considéré comme une cessation d'emploi volontaire. Cela signifie que la personne qui retourne au travail après un congé autorisé doit rétablir son admissibilité à l'assurance-chômage. Toutefois, comme dans le cas des suspensions, décrit précédemment, ce traitement est injuste dans le cas d'un travailleur qui est licencié par la suite pour un motif totalement différent.

La proposition permettra d'éclaircir les règles afin de ne pas pénaliser les travailleurs qui retournent sur le marché du travail. Les prestataires ne seront pas exclus après un congé non payé si :

- le congé non payé a été autorisé par l'employeur;
- le congé couvrait une période déterminée (avec une date de retour fixée par entente mutuelle);
- l'employé est retourné au travail à la date prévue ou avant;
- la demande de prestations est présentée après que la personne a perdu son emploi pour un motif n'ayant aucun rapport avec le congé non payé.

Départ avant un licenciement prévu

Il est injuste de refuser totalement des prestations d'assurance-chômage à un prestataire qui quitte son emploi une semaine ou deux avant que celui-ci ne prenne fin de toute manière. On modifiera les dispositions législatives afin de limiter la pénalité imposée dans ces cas exceptionnels à une réduction équivalente de la durée de la période de prestations (soit une ou deux semaines telle que mentionnée dans l'exemple ci-dessus).

MODIFIER LES MESURES CONCERNANT « LE DÉPART VOLONTAIRE ET L'INCONDUITE »

En avril 1993, des mesures ont été adoptées relativement au départ volontaire et à l'inconduite. Ces mesures empêchent des personnes qui abandonnent leur emploi sans motif valable ou qui ont été licenciées pour inconduite de percevoir des prestations d'assurance-chômage.

Afin d'être admissible à des prestations d'assurance-chômage, la personne doit prouver qu'elle avait un motif valable de quitter son emploi. Les textes législatifs et les lignes directrices concernant l'assurance-chômage prévoient environ 40 « motifs valables » pour quitter un emploi dont : l'obligation d'accompagner un conjoint, la discrimination, l'obligation de prendre soin d'un enfant ou d'un membre de sa famille immédiate et le harcèlement sexuel ou de toute autre nature. De plus, des mesures administratives ont été prises pour garantir l'application juste et équitable de la Loi.

En dépit de ces mesures, on continue de s'inquiéter au sujet de l'impartialité avec laquelle sont traités les cas de suspensions, de congés autorisés et de départs volontaires précédant de peu un licenciement prévu. En outre, le fardeau de la preuve dans les cas de départs volontaires semble lourd. Des modifications sont proposées à la clause concernant le départ volontaire pour faciliter l'application impartiale de la Loi.

Suspensions

Aux termes des dispositions actuelles, un travailleur qui est suspendu de son emploi pendant plus d'une semaine est comme ayant été licencié pour inconduite. En conséquence, la période travaillée avant la suspension ne sera pas prise en compte si le travailleur présente une demande après la fin de sa suspension. Celui-ci devrait alors travailler pendant le nombre de semaines exigé pour redevenir ultérieurement admissible aux prestations d'assurance-chômage.

Toutefois si, au cours de la nouvelle période de référence, ce dernier devait alors perdre à nouveau son emploi pour un autre motif comme la fermeture de l'entreprise ou la réduction de l'effectif, il ne pourrait avoir droit aux prestations d'assurance-chômage. Ce travailleur est traité injustement, car il y a une grande différence entre une suspension temporaire et un congédiement.

assurable maximale et avoir des personnes à charge. En 1994, ce seuil est de 390 \$ par semaine. On estime qu'environ 15 % des prestataires d'assurance-chômage feront partie de ce groupe. On apportera les correctifs nécessaires pour empêcher qu'un prestataire ayant des personnes à charge, par exemple quelqu'un qui a une rémunération assurable de 391 \$, reçoive moins au taux de prestations de 55 % qu'un autre prestataire dont la rémunération assurable est de 390 \$.

Exemples du double taux de prestations

Exemple 1

Une personne ayant des revenus hebdomadaires de 390 \$ et des personnes à charge :

$$\begin{aligned} \text{Taux des prestations hebdomadaires proposé} & 390 \$ \times 60 \% = 234 \$ / \text{semaine} \\ \text{Taux des prestations hebdomadaires actuel} & 390 \$ \times 57 \% = 222 \$ / \text{semaine} \end{aligned}$$

Cette personne recevra 12 \$ de plus par semaine en vertu du barème proposé.

(Les personnes dont la rémunération assurable se situe entre 391 \$ et 425 \$ recevront également 234 \$ par semaine).

Exemple 2

Une personne ayant des revenus hebdomadaires de 440 \$ et n'ayant pas de personnes à charge :

$$\begin{aligned} \text{Taux des prestations hebdomadaires proposé} & 440 \$ \times 55 \% = 242 \$ / \text{semaine} \\ \text{Taux des prestations hebdomadaires actuel} & 440 \$ \times 57 \% = 251 \$ / \text{semaine} \end{aligned}$$

Cette personne recevra 9 \$ de moins par semaine suivant le barème proposé.

VENIR EN AIDE AUX PERSONNES QUI EN ONT LE PLUS BESOIN

Le Régime d'assurance-chômage du Canada établit le montant des prestations que reçoit une personne d'après sa rémunération, sans tenir compte d'autres facteurs comme sa situation familiale, le nombre de personnes dont elle a la charge et la mesure dans laquelle elle a besoin d'aide. Cela le différencie des autres programmes de sécurité du revenu qui, pour déterminer l'admissibilité d'une personne, tiennent souvent compte de circonstances familiales ou économiques.

Au cours des trente premières années le Régime a tenu compte de tels facteurs. Par exemple, de 1971 à 1976, le taux des prestations était en partie déterminé par le fait que la personne avait ou non des personnes à charge et un revenu peu élevé. Dans la conjoncture économique actuelle, nombreux sont les ménages qui connaissent des difficultés financières, même si, dans la plupart des cas maintenant, les deux conjoints travaillent. En fait, le revenu moyen des familles n'a pas augmenté en terme réel (en tenant compte de l'inflation) depuis le milieu des années 1970. Il y a à cela de nombreuses raisons, dont l'augmentation du travail à temps partiel, le taux de chômage, le nombre de familles monoparentales et la faible croissance des revenus personnels. Étant donné ces circonstances économiques et sociales, le gouvernement propose de rétablir deux taux de prestations.

Dans le régime actuel, tous les prestataires sont assujettis à un taux de prestations de 57 % applicable à la rémunération assurable moyenne. On propose l'adoption d'un double taux de prestations, mesure qui majorera à 60 % de la rémunération assurable le taux de prestations des personnes qui ont le plus besoin d'aide. Le gouvernement réduira à 55 % le taux de prestations de tous les autres prestataires.

- Les prestataires seront admissibles au taux le plus élevé :
- si leur rémunération assurable est peu élevée; et
- s'ils ont des personnes à charge.

Pour être admissibles au taux de prestations le plus élevé, les prestataires doivent toucher une rémunération hebdomadaire

assurable inférieure ou égale à la moitié de la rémunération

- De nombreux prestataires ont accumulé au moins 40 semaines de travail quand ils s'inscrivent au Régime d'assurance-chômage :
- 18 % en ont accumulé plus de 52;
- 45 % en ont accumulé plus de 40.

Exemple	Question	Réponse
J'ai accumulé 44 semaines d'emploi assurable au cours des douze derniers mois et je vis dans une région où le taux de chômage est de 13 %. Pendant combien de temps ai-je droit à des prestations?	Pendant 42 semaines.	La réponse à cette question peut facilement être trouvée en consultant le barème reproduit à l'annexe I ou en appliquant la formule suivante :

Composante « travail » : 24 semaines

Partie 1

Suivant la formule «une pour deux» applicable aux 40 premières semaines de travail, le prestataire aura droit à un maximum de 20 semaines de prestations.

Partie 2

Suivant la formule «une pour une» applicable à chaque semaine de travail passé la 40^e, le prestataire sera admissible à quatre semaines de prestations.

Composante « taux de chômage régional » : 18 semaines

Un taux de chômage de 13 % dépasse de 9 % le seuil de 4 %. Puisqu'on accorde deux semaines de prestations par point de pourcentage supérieur à ce seuil, le prestataire aura droit en pareil cas à 18 semaines de prestations.

Par conséquent, le prestataire aura donc droit au total à 42 semaines de prestations.

Suivant le barème actuel, le même prestataire aurait droit à 50 semaines de prestations, soit 26 pour les semaines de travail assurable accumulées et 24 en raison du taux de chômage. Avec le barème proposé, il devra, pour recevoir des prestations pendant 50 semaines, avoir travaillé pendant au moins 52 semaines (10 de plus qu'avec le barème actuel).

Nouvelle approche	Approche actuelle	Les vingt premières semaines de travail permettent :	
		17 semaines de prestations	10 semaines de prestations
		Entre les semaines 40 et 50, le prestataire est admissible à :	
		5 semaines de prestations	10 semaines de prestations

De façon générale, en vertu de la composante «travail», la période de prestations pourrait atteindre 32 semaines, alors qu'elle est de 35 semaines à l'heure actuelle.

En outre, le barème proposé augmente de 10 à 12 le nombre minimal de semaines de travail donnant droit à des prestations. Selon le barème actuel, une personne a droit à des prestations d'assurance-chômage après 10 semaines de travail si le taux de chômage de la région qu'elle habite est égal ou supérieur à 16 %. À l'avenir, les gens auront droit à des prestations après 12 semaines de travail si le taux de chômage dans la région qu'ils habitent est égal ou supérieur à 13 % (voir l'annexe II).

Bref, les changements apportés obligeront les prestataires à travailler pendant de plus longues périodes pour demeurer admissibles au même nombre de prestations.

■ Par exemple, un prestataire ayant 36 semaines de travail et habitant dans une région où le taux de chômage varie entre 12 et 13 % aurait droit à 50 semaines de prestations dans le cadre du barème actuel. Pour obtenir le même nombre de semaines en vertu du barème proposé, cette personne devra maintenant travailler pendant 52 semaines.

Faits importants

■ En moyenne, environ 25 % des prestataires touchent la totalité des prestations auxquelles ils ont droit. En 1992, par exemple, les prestataires étaient admissibles, en moyenne, à un maximum de 45 semaines de prestations, mais n'en ont touché que pendant 26 semaines. Par conséquent, la réduction réelle du nombre de semaines de prestations versées sera beaucoup moins importante qu'on peut le croire en comparant simplement l'ancien barème au nouveau. Suivant celui-ci, le nombre moyen de semaines de prestations payables serait de 35.

Composante «taux de chômage régional»

- *Maximum de 26 semaines*, à raison de 2 semaines de prestations pour chaque point de pourcentage par lequel le taux de chômage régional est supérieur à 4 %.

En vertu de cette composante, les prestataires dans toutes les régions où le taux de chômage est inférieur à 6 % auraient droit au même niveau de prestations.

Avec le nouveau barème, les gens pourront toucher des prestations pendant un maximum de 50 semaines, comme c'est le cas actuellement.

Pour calculer pendant combien de temps une personne peut toucher des prestations, il suffit de déterminer le nombre de semaines de travail assurable qu'elle a accumulées au cours des 52 semaines précédentes (d'après le Relevé d'emploi fourni par l'employeur) et le taux de chômage régional (qui est publié tous les mois par Statistique Canada et qu'on peut obtenir à n'importe quel Centre d'emploi du Canada).

Le barème d'admissibilité proposé est reproduit à l'Annexe I.

Qu'est-ce qui distingue la nouvelle approche?

Le barème proposé demeurera sensible aux conditions variables sur le marché du travail dans l'ensemble du Canada et tiendra compte de la nécessité d'accorder des semaines d'aide supplémentaires dans les régions où le taux de chômage est élevé. Ainsi, la période de prestations des prestataires qui habitent une région ayant un taux de chômage élevé continuera d'être plus longue que celle des prestataires ayant le même nombre de semaines de travail mais qui habitent une région où le taux de chômage est peu élevé.

En vertu de l'approche actuelle, les prestataires peuvent recevoir des prestations pendant une période pouvant s'échelonner sur 32 semaines, en fonction du taux de chômage qui sévit dans leur région. En vertu du nouveau barème, la période de prestations pourra atteindre 26 semaines dans le cadre de la composante «taux de chômage régional».

Une caractéristique importante du nouveau barème est que l'on accordera plus d'importance à la durée du travail pour déterminer la durée totale de la période de prestations. Par exemple :

RESSERREMENT DU LIEN QUI EXISTE ENTRE LES ANTECEDENTS DE TRAVAIL ET LES PRESTATIONS D'ASSURANCE-CHÔMAGE

La durée de la période d'admissibilité aux prestations est déterminée à la fois en fonction du nombre de semaines de travail accumulées au cours de la dernière année et du taux de chômage en vigueur dans la région où habite le prestataire. Le gouvernement propose de modifier le barème actuel des prestations d'assurance-chômage de manière à établir un lien plus étroit entre le nombre de semaines de travail et la durée de la période de prestations, tout en demeurant très conscient des conditions variables qui prévalent sur le marché du travail dans l'ensemble du pays.

Le nouveau barème permettra de resserrer le lien entre la durée du travail et les prestations d'assurance-chômage.

Barème proposé

La durée de la période de prestations est déterminée en fonction de la «durée du travail» et du «taux de chômage régional» :

Composante «travail»

Phase 1 – S'applique aux quarante premières semaines de travail

■ *Maximum de 20 semaines de prestations*, à raison d'une semaine de prestations pour deux semaines de travail effectuées pendant les 40 premières semaines d'emploi assurable («une pour deux»).

Phase 2 – S'applique au nombre de semaines de travail après la période initiale de quarante semaines

■ *Maximum de 12 semaines de prestations*, à raison d'une semaine de prestations pour chaque semaine de travail accumulée après la période initiale de 40 semaines. Par exemple, le prestataire qui aurait accumulé 52 semaines de travail ou plus, aurait droit aux prestations pendant 12 semaines («une pour une») au cours de cette phase.

- augmenter les prestations des personnes à faible revenu qui ont des personnes à leur charge, pour tenir compte des besoins plus grands de ces familles;
- accroître l'équité du Régime d'assurance-chômage en modifiant et en précisant les modalités d'application des dispositions relatives à l'abandon volontaire d'un emploi et au congédiement pour inconduite.

OFFRIR UN RÉPIT AU CHAPITRE DES COTISATIONS ET DES POSSIBILITÉS DE CRÉATION D'EMPLOIS

Les mesures relatives à l'assurance-chômage proposées dans le Budget permettront au gouvernement de ramener le taux de cotisation à 3,00 \$ en 1995 et de compenser les moins perçus en revenu. Ces modifications entraîneront une réduction des dépenses dans le cadre du Régime d'assurance-chômage de 725 millions de dollars en 1994-1995, et de 2,4 milliards de dollars en 1995-1996 et en 1996-1997. Le taux de cotisation demeurerait à 3,00 \$ en 1996. Une performance économique et un état du Compte d'assurance-chômage meilleur que ce qui est prévu permettraient même d'autres diminutions.

La réduction du taux de cotisation allégera sensiblement le fardeau financier des entreprises. D'ici la fin de 1996, cette mesure permettra la création de 40 000 emplois de plus que si l'on avait permis une hausse du taux de cotisation. En outre, la réduction de la cotisation contribuera à alléger le fardeau financier de tous les cotisants à l'assurance-chômage. Depuis 1989, les cotisations payées par les employeurs et les employés ont doublé.

Proposition

Les modifications qu'il est proposé d'apporter au Régime d'assurance-chômage sont conçues pour favoriser la création d'emplois et le respect du principe de l'équité et rendre le Régime plus équitable et plus juste. Elles visent à :

- renforcer le lien qui existe entre les antécédents de travail et l'admissibilité aux prestations, par l'application d'une nouvelle méthode servant à déterminer la période d'admissibilité aux prestations d'un prestataire et par l'augmentation de la période minimale pendant laquelle une personne devrait avoir travaillé pour avoir droit à des prestations d'assurance-chômage, période qui passerait de dix à douze semaines de travail;
- réduire l'importance du taux de chômage régional concernant la durée de la période de prestations d'un prestataire, tout en continuant de reconnaître que les personnes qui vivent dans les régions à taux de chômage élevé ont besoin d'une aide supplémentaire;

INTRODUCTION

Le gouvernement s'engage à maintenir un Régime d'assurance-chômage offrant une protection aux Canadiens et Canadiennes qui ont perdu leur emploi et qui sont à la recherche d'un travail.

Les mesures annoncées dans le Budget relativement à l'assurance-chômage, lesquelles feront immédiatement l'objet d'un projet de loi, sont justifiées pour créer des emplois. Elles stabiliseront le taux de cotisation tout en préservant l'intégrité financière du Régime. Les mesures proposées amorcent également une refonte du Régime d'assurance-chômage, laquelle se poursuivra par une réforme plus vaste du système de sécurité sociale. Dans ce contexte, les modifications apportées à l'assurance-chômage peuvent être considérées comme étant provisoires et pourraient être remplacées dans le cadre de la réforme plus générale.

La Stratégie de réforme du système de sécurité sociale servira à apporter des modifications plus fondamentales visant à moderniser le filet de sécurité sociale du Canada. Un dialogue avec les Canadiens et Canadiennes et la pleine participation des gouvernements provinciaux constitueront des éléments cruciaux de ce processus. Le ministre du Développement des ressources humaines (DRH) proposera un plan d'action en vue de la réforme en avril, et le Comité permanent sur le développement des ressources humaines tiendra bientôt des audiences publiques. Un rapport sera déposé au Parlement à l'automne. De nouvelles mesures législatives seront présentées avant la fin de 1994.

Nécessité d'agir rapidement en matière d'assurance-chômage

À la fin de 1993, le Compte d'assurance-chômage accusait un déficit cumulé d'environ 6 milliards de dollars. Le ministre du Développement des ressources humaines a annoncé en décembre 1993 qu'en 1994, le taux de cotisation serait de 3,07 \$ par tranche de 1 00 \$ de rémunération assurable. Il s'agissait du taux minimum prescrit par la loi afin d'établir un climat économique propice à la création d'emplois. Il a également été annoncé un gel du taux de cotisation en 1995 à 3,07 \$, alors que l'augmentation prescrite par la loi aurait normalement porté le taux à 3,30 \$ environ et qu'il serait nécessaire de réduire les dépenses du Régime afin de compenser la perte de revenu occasionnée par le gel du taux de cotisation en 1995.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	1
Nécessité d'agir rapidement en matière d'assurance-chômage.....	1
Offrir un répit au chapitre des cotisations et des possibilités de création d'emplois.....	2
Proposition.....	2
Resserrement du lien qui existe entre les antécédents de travail et les prestations d'assurance-chômage.....	4
Barème proposé.....	4
Qu'est-ce qui distingue la nouvelle approche?.....	5
Faits importants.....	6
Venir en aide aux personnes qui en ont le plus besoin.....	8
Modifier les mesures concernant «le départ volontaire et l'inconduite».....	10
Suspensions.....	10
Congés autorisés.....	11
Départ avant un licenciement prévu.....	11
Bénéfice du doute.....	12
Mise en œuvre.....	13
Résumé.....	13
Données de base sur l'assurance-chômage.....	14
Annexe I.....	16
Annexe II.....	18



(819) 994-6313

K1A 0J9

Hull (Québec)

Phase IV

140, Promenade du Portage

Centre de renseignements

veuillez communiquer avec le :

Pour des copies additionnelles de ce document

Modifications proposées au Régime d'assurance-chômage

Document d'information

L'honorable Lloyd Axworthy, c.p., député
Ministre du Développement
des ressources humaines

Février 1994



Développement des ressources
humaines Canada
Human Resources
Development Canada

Février 1994

L'honorable Lloyd Axworthy, c.p., député
Ministre du Développement
des ressources humaines

Document d'information

Modifications proposées au Régime d'assurance-chômage
